

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie od 01.01.2012 do 31.12.2012

u z a v r e t á m e d z i

**Z a m e s t n á v a t e ľ o m, s l u ž o b n ý m ú r a d o m**  
**Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre**, zastúpený MUDr. Katarínou  
Tinákovou, regionálnym hygienikom, vedúcim služobného úradu  
( ď a l e j l e n z a m e s t n á v a t e ľ )

a

**Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych  
služieb pri RÚVZ so sídlom v Nitre**, zastúpenou Evou Kunkelovou, predsedníčkou ZV odborovej  
organizácie  
( ď a l e j l e n o d b o r y )

## PRVÁ ČASŤ

### Oddiel 1

#### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ:

a/ Oprávnenie zmluvných strán uzatvárať KZ vyplýva z § 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

b/ Odbory majú právnu subjektivitu podľa zák. č. 83/1990 Zb. o

združovaní občanov v znení neskorších predpisov a Stanov Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnej starostlivosti ( ď a l e j l e n S O Z P Z a S S ), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov ZO SOZ a SS pri RÚVZ v Nitre rokovať a uzatvárať KZ.

c/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu vyplývajúcu so zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie regionálneho hygienika ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa a funkcie vedúceho služobného úradu.

d/ Kolektívna zmluva na rok 2012 bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom, služobným úradom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov ( ď a l e j l e n z á k . č . 5 5 2 / 2 0 0 3 Z . z . ), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ( ď a l e j l e n z á k . č . 5 5 3 / 2 0 0 3 Z . z . ), zákonom č. 311/2001 Zákonník práce ( ď a l e j l e n Z á k o n n í k p r á c e ) a zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov ( ď a l e j l e n z á k . č . 4 0 0 / 2 0 0 9 Z . z . ) Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na rok 2012 pre zamestnávateľov, ktorí, pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z. a Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2012.

## **Článok 2**

Kolektívna zmluva je záväzná pre:

- a/ zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b/ zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zák. č. 553/2003 Z. z. a štátnych zamestnancov
- c/ ďalších členov odborov ( bývalí zamestnanci, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a pod. ), ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ.

## **Oddiel 2**

### **Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom, služobným úradom a odbormi**

## **Článok 3**

- a/ Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
- b/ Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ, služobný úrad vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

## **Článok 4**

- a/ Zamestnávateľ poskytne: na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- b/ Zamestnávateľ, služobný úrad poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady.  
V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlač a distribúciu písomných materiálov odborov a použitie elektronickej pošty.
- c) Zamestnávateľ na základe svojich možností poskytne predsedovi resp. určenému členovi výboru odborov služobné motorové vozidlo na účasť na poradách a zasadnutiach SOZ ZaSS.

## **Článok 5**

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz polročne stretávať s výborom ZO SOZ na spoločných rokovaníach s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

## **Článok 6**

Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať predsedu ZV resp. povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie.

## **Článok 7**

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ, služobný úrad v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136 ods. 1 Zákonníka práce.. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy v prípadoch zasadnutí Výboru ZO,

konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov ZO, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZZ a SS, účasti na zjazde SOZZ a SS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh RÚVZ.

Za činnosti súvisiace s plnením úloh RÚVZ sú považované najmä: kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ust. § 229 ods. 4, § 231 ods. 1 a šiestej časti ZP.

### **Článok 8**

a) Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zorganizuje športovo metodické alebo kultúrno vzdelávacie akcie, poznávacie zájazdy a podobne.

b) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom v prípade účasti na športovo metodických a kultúrno vzdelávacích akciách usporiadaných RÚVZ.

### **Článok 9**

a) Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti.

b) Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy ( platu ) členov odborovej organizácie finančnú čiastku vo výške 1 % z ich čistého mesačného zárobku . Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu odborovej organizácie č. 4007948484/7500 vedeného v ČSOB.

### **Článok 10**

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom, služobným úradom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

### **Článok 11**

Odboroví funkcionári ZO sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom, služobným úradom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

## **DRUHÁ ČASŤ**

Druhá časť Kolektívnej zmluvy bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi v súlade so zák. č. 552/2003 Z. z., zák. č. 553/2003 Z. z., Zákonníkom práce, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2012.

### **Oddiel 3**

#### **Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 12**

a/ Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

b/ Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmena a/ alebo b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

### **Článok 13**

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

### **Článok 14**

a/ Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP  
b/ Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

### **Článok 15**

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

### **Článok 16**

Členovi príslušného odborového orgánu v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak sú neplatné. Ďalšie skutočnosti sú upravené v § 240 ods. 8 a 9 ZP.

### **Článok 17**

Zmluvné strany sa dohodli na zavedení pružného pracovného času. Bližšie podmienky sú upravené v pracovnom poriadku a v služobnom poriadku RÚVZ.

### **Článok 18**

Zmluvné strany sa dohodli, že pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne, pri uplatnení pružného pracovného času..

### **Článok 19**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku .

### **Článok 20**

a/ Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ vydáva resp. aktualizuje Pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný.

b/ Každý zamestnanec musí byť s Pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

#### **Článok 21**

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona o výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcu odborov.

#### **Článok 22**

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, vrátane KZ.

Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

#### **Článok 23**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca .

#### **Článok 24**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok , starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% , zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

### **Oddiel 4**

#### **Platové podmienky**

#### **Článok 25**

Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov ( ďalej zákon o odmeňovaní ).

#### **Článok 26**

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne, alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 7 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy do ktorej ich zaradil bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom určil nasledovný okruh pracovných činností, ktorým sa určí tarifný plat podľa vyššie uvedeného:

upratovačka

vodič

informátor

pomocný pracovník v zdravotníctve

## Článok 27

Príplatok za riadenie

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie nasledovným vedúcim zamestnancom:

- vedúci odboru OLC

osobitná stupnica: od 54 € do 214,50 €

- vedúci oddelenie HTČ

základná stupnica: od 37 € do 148 €

- vedúci oddelenia chemických a fyzikálnych analýz, vedúci oddelenia MŽP, vedúci NRC pre zdravotnú problematiku vlákňitých prachov

osobitná stupnica v sume od 29 € do 178,50 €

## Článok 28

Osobný príplatok

Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať osobný príplatok pri splnení nasledovných kritérií:

- kvalitné plnenie pracovných úloh

- dodržiavanie platných právnych predpisov a interných predpisov RÚVZ

- výkon termínovaných pracovných úloh v stanovených termínoch

a/ oprávnenosť poberania resp. výška osobného príplatku sa prehodnocuje polročne

b/ v prípade odobratia osobného príplatku alebo v prípade pozastavenia jeho vyplácania zašle zamestnávateľ písomné zdôvodnenie zamestnancovi a odborovému orgánu

## Článok 29

Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odmenu vo výške jeho funkčného platu.

## Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne informovať výbor ZO o vyplatených mzdových prostriedkoch v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

## Oddiel 5

### Vzdelávanie zamestnancov

## Článok 31

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.

Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.

## Článok 32

Zamestnávateľ podľa svojich možností umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

## **Oddiel 6** **Sociálna oblasť**

### **Článok 33**

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

#### **Tvorba sociálneho fondu:**

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn

a/ povinného prídeltu vo výške 1 % a

b/ prídeltu vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

c/ zo zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roku

#### **Použitie sociálneho fondu**

Sociálny fond sa použije na:

- príspevok zamestnancom vo výške 0,30 €, na jedálny kupón CHEQUE DEJEUNER
- príspevok zamestnancom vo výške 0,30 € na jedno teplé hlavné jedlo poskytované dodávateľom Mirko Petrik – GASTROMIR, Chalúpkova 20, Nitra v budove SPU internát Mladosť, Štúrova 3 Nitra
- sociálnu výpomoc – do výšky maximálne 100 € na zamestnanca, na základe odôvodnenej žiadosti zamestnanca
- na športové akcie poriadané RÚVZ – v celkovej sume 300 € na zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zák.č. 553/2003 Z.z.

### **Článok 34**

#### **Stravovanie zamestnancov**

Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravovanie v sume 60 % ceny jedla.

### **Článok 35**

#### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8 ods. 2 zák. č. 462/2003 Z. z. bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období

a/ od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 3 dňa dočasnej prac. neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu ( § 55 zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

b/ od 4 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu

## **Oddiel 7**

### **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

#### **Článok 36**

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

#### **Článok 37**

1. Individuálne nároky:

a/ sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený na úrovni vedúceho odboru resp. oddelenia.

b/ ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody

c/ v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z KZ ( napr. Inšpekcia práce ) alebo uplatniť svoje nároky na súde.

2. Kolektívne spory:

a/ Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.

b/ Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zák.č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **TRETIA ČASŤ**

Tretia časť Kolektívnej zmluvy bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom ( služobným úradom) v súlade so zák. č. 400/2009 Z. z ( § 119 ), Zákonníkom práce a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2012 v záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami.

## **Oddiel 8**

### **Rozsah úpravy**

#### **Článok 38**

V tretej časti Kolektívnej zmluvy sa upravujú :

- vzájomné vzťahy medzi služobným úradom a odborovým orgánom
- podmienky vykonávania štátnej služby
- výška odmien poskytovaných podľa § 99 ods. 1 písm. d) až f) zákona o štátnej službe
- odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona o štátnej službe
- poskytovanie stravovania štátnym zamestnancom
- tvorbu a čerpanie sociálneho fondu

- b/ ďalším prídedom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom na výplatu za bežný rok
- c) zostatkom sociálneho fondu z predchádzajúceho roku

### **b/ Použitie sociálneho fondu**

Sociálny fond sa použije na:

- príspevok št. zamestnancom vo výške 0,30 € na jedálny kupón CHEQUE DEJEUNER
- príspevok št. zamestnancom vo výške 0,30 € na jedno teplé hlavné jedlo poskytované dodávateľom Mirko Petrík – GASTROMIR, Chalúpkova 20, Nitra v budove SPU internát Mladosť, Štúrova 3 Nitra
- sociálnu výpomoc – do výšky maximálne 100 €, - Sk na štátneho zamestnanca, na základe odôvodnenej žiadosti zamestnanca
- na športové akcie poriadané RÚVZ – v celkovej sume - 300 € na všetkých štátnych zamestnancov

### **Článok 46**

#### **Poskytovanie stravovania štátnym zamestnancom**

Zamestnávateľ prispieva štátnemu zamestnancovi na stravovanie v sume 65 % ceny jedla.

### **Článok 47**

#### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca**

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8 ods. 2 zák. č. 462/2003 Z. z. bude štátnemu zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období

a/ od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 3 dňa dočasnej prac. neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu ( § 55 zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

b/ od 4 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu

## **Oddiel 10**

### **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

#### **Článok 48**

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať štátnym zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

#### **Článok 49**

1. Individuálne nároky:

a/ sťažnosť štátneho zamestnanca alebo spor týkajúci sa štátnozamestnaneckého pomeru alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca.

b/ ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní bude sa ním na základe žiadosti štátneho zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody

2. Kolektívne spory:

a/ Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.

b/ Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zák.č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **ŠTVRTÁ ČASŤ**

### **Oddiel 11**

#### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

##### **Článok 50**

Zamestnávateľ je v záujme zaistenia a bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle ZP a zák. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ( ďalej len zák. č. 124/2006 Z. z.) povinný najmä:

- vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP ).

##### **Článok 51**

a/ Zamestnávateľ vymenúva jedného zamestnanca alebo viac zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť podľa § 19 zák. č. 124/2006 Z. z.

b/ Zamestnávateľ zástupcom zamestnancov zabezpečí na plnenie úloh školenie, poskytne im v primeranom rozsahu voľno s náhradou mzdy a vytvorí podmienky na výkon ich funkcie.

##### **Článok 52**

Zamestnávateľ zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP zloženú zo zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľa v zmysle § 20 zák. č. 124/2006 Z. z..

##### **Článok 53**

Zamestnávateľ bude kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov na zaistenie BOZP, za tým účelom vykoná raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách zamestnávateľa.

##### **Článok 54**

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu uvedenom v § 7 zák. č. 124//2006 Z.z.

##### **Článok 55**

a/ Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle § 17 zák.č. 124/2006 Z.z.

## **Článok 56**

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a § 12 ods. 2 zák. č. 124/2006 Z.z

## **Článok 57**

Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP, resp. právo kontroly podmienok vykonávania štátnej služby podľa § 118 zákona o štátnej službe.

## **Oddiel 12**

### **Prechodné a záverečné ustanovenia**

## **Článok 58**

Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Raz ročne do 15 septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu postupu KZ na ďalšie obdobie.

## **Článok 59**

- a/ KZ v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
- b/ Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak .
- c/ Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

## **Článok 60**

Jeden exemplár KZ je uložený na úseku regionálneho hygienika, kde majú všetci zamestnanci možnosť doň nahliadnuť.

## **Článok 61**

- a/Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú aj na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ a odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
- b/ Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Článok 62**

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej KZ začať rokovanie o uzatvorení novej KZ.

## **Článok 63**

Táto KZ je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov v dobe jej platnosti a účinnosti.

#### Článok 64

Táto zmluva je platná dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami a účinná od 01.01.2012 .

Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

#### Článok 65

Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch, z ktorých každá zmluvná strana dostane jedno vyhotovenie .

V Nitre dňa 28.12.2011

**Za Regionálny úrad verejného zdravotníctva  
so sídlom v Nitre**

URAD VEREJNÉHO  
ZDRAVOTNÍCTVA so sídlom v Nitre  
Štefánikova 58  
949 63 Nitra



MUDr. Katarína Tináková  
regionálny hygienik  
vedúci služobného úradu

**Za ZO SOZ Z a SS  
pri RÚVZ so sídlom v Nitre**  
org.č. 0113-40303  
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ  
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA  
Regionálny úrad verejného zdravotníctva  
so sídlom v Nitre  
Štefánikova 58, 949 63 Nitra 1



Eva Kunkelová  
predsedkyňa